

Die vertragschliessenden Parteien werden inskünftig die Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Maler- und Gipsergewerbes gemeinsam betreffenden Probleme und Aufgaben miteinander behandeln und versuchen, diese einer nach den Grundsätzen von Treu und Glauben angemessenen Lösung entgegenzuführen. Sie wollen insbesondere die vorhandenen Arbeitsplätze schützen und neue schaffen. Im Interesse einer einheitlichen Regelung beabsichtigen die Vertragsparteien, den Geltungsbereich dieses Gesamtarbeitsvertrag auf die ganze Schweiz auszudehnen

Art. 1. Geltungsbereich

Räumlicher Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für das Maler- und Gipsergewerbe der Kantone Zürich (ausgenommen Gipser Zürich-Stadt), Basel-Landschaft (ausgenommen Gipser), Bern, Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Schaffhausen, Appenzell AR, Appenzell IR, St. Gallen, Graubünden, Aargau, Thurgau, Jura, sowie für das Malergewerbe im Kanton Tessin. Der Kanton Tessin ist von Art. 19 des Gesamtarbeitsvertrages ausgenommen.

Betrieblicher und beruflicher Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle Betriebe und Betriebsteile, die Maler- und Gipserarbeiten ausführen oder ausführen lassen und zum Berufsbild des Malers oder Gipsers gehören. Als Maler- und Gipserarbeiten gelten alle in Art. 23 aufgeführten Berufsarbeiten.

Persönlicher Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für sämtliche ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen (nachfolgend Arbeitgeber und Arbeitnehmer genannt) der in Art. 1.2. aufgeführten Betriebe oder Betriebsteile, mit Ausnahme des kaufmännischen Personals, der Berufsangehörigen in höherer leitender Stellung, wie zum Beispiel Geschäftsführer und der Lehrlinge. Der allgemeinverbindlicherklärte Gesamtarbeitsvertrag gilt im Rahmen von Art. 20 des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG) auch für Betriebe des Personalverleihs und deren Arbeitnehmer, die an Betriebe oder Betriebsteile gemäss Art. 1.2. des Maler- und Gipsergewerbes überlassen werden. Die nachfolgenden Bestimmungen gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland bzw. ausserhalb des in Art. 1.1. umschriebenen räumlichen Geltungsbereichs sowie ihren Arbeitnehmern, sofern sie die Voraussetzungen nach Art.1.2. und 1.3. erfüllen und im Geltungsbereich dieses Gesamtarbeitsvertrages Arbeiten ausführen oder ausführen lassen und die Dauer dieser Arbeiten in einem Jahr fünf Tage überschreiten: Art. 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 20.

B. Schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 2. Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages

Die vertragschliessenden Verbände verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages einzuhalten (Einwirkungspflicht gemäss Art. 357 a OR).rt. 357 a OR).

2.1 Gemeinsame Durchsetzung

Den Gesamtarbeitsvertragsparteien steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Art. 357 b OR (Verbandsklagerecht) zu. Die gemeinsame Durchsetzung (Vollzug) der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen obliegt grundsätzlich der von den Gesamtarbeitsvertragsparteien eingesetzten Zentralen Paritätischen Berufskommission des Maler- und Gipsergewerbes (ZPBK). Die ZPBK delegiert den Vollzug im Sinne einer Vollmacht an die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen (RPBK).

Auf das Verhältnis der Gesamtarbeitsvertragsparteien (Art. 357 b Abs. 3 OR) ist, sofern und wo in den Regionen Vereinsstatuten vorhanden sind, das Vereinsrecht gemäss Art. 60ff. ZGB anwendbar.

Art. 3 Friedenspflicht

Während der Vertragsdauer gilt für die vertragschliessenden Verbände, ihre Sektionen, die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer die uneingeschränkte Friedenspflicht.

Art. 4 Allgemeinverbindlichkeit

Die vertragschliessenden Verbände werden unverzüglich die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages beantragen.

Art. 5 Dauer des Gesamtarbeitsvertrages und Kündigung

Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. April 2002 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2004. Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat. Erfolgt keine Kündigung, so gilt er jeweils für ein weiteres Jahr.

Art. 6 Berufskommissionen im Maler- und Gipsergewerbe

6.1 Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPBK)

Die ZPBK besteht aus je 4 Vertretern des Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmerverbände. Die Aufgaben, die Organisation und die Ausführungsbestimmungen für die ZPBK werden unter Vorbehalt folgender Bestimmungen in Reglementen geregelt.

6.2 Regionale Paritätische Berufskommission (RPBK)

In den regionalen Vertragsgebieten setzen die Gesamtarbeitsvertragsparteien bzw. ihre Sektionen Regionale Paritätische Berufskommissionen (RPBK) ein, deren Zusammensetzung, Aufgaben, Organisation und Ausführungsbestimmungen in besonderen Statuten oder Reglementen festgelegt werden. Nebst den Aufgaben gemäss Art. 6 ff setzen sich die RPBK's für die Wahrnehmung gemeinsamer Interessen ein. Insbesondere für den Schutz der Arbeitnehmer (z.B. EKAS-Branchenlösung), angemessene Ausführungsstermine und eine gerechte Vergebungspraxis. Sie unterstützen das der ZPBK angegliederte zentrale Berufsregister sowie alle Bestrebungen bezüglich der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

6.3 Kompetenzen der Berufskommissionen

Die RPBK's beurteilen als erste Anlaufstelle auf Begehren des betroffenen Arbeitgebers oder Arbeitnehmers alle Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern einerseits und ihren Arbeitnehmern andererseits über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Die ZPBK und die RPBK's haben im besonderen folgende Aufgaben und Kompetenzen gemäss Art. 357 b Abs. 1 OR:

1. Die Durchsetzung des Anspruches auf Feststellung (lit. a);
2. Die Kontrolle in den Betrieben und auf den Arbeitsstellen über die Einhaltung der normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (inklusive Einhaltung des Verbotes bezüglich Akkord- und Schwarzarbeit);
3. Die Ausfällung und den Einzug von Konventionalstrafen sowie die Ueberwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten.

Gegen Entscheide der RPBK kann ein beteiligter Arbeitgeber oder Arbeitnehmer innert 20 Tagen seit Mitteilung mit einem schriftlich begründeten Gesuch an die ZPBK, Birmensdorferstr. 15, Postfach 3276, 8021 Zürich, gelangen und schriftliche Anträge stellen.

Die Durchsetzung des Anspruches auf den Vollzugskostenbeitrag obliegt der ZPBK.

6.4 Konventionalstrafen

Sowohl ZPBK als auch RPBK können Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die gesamt-arbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

a) Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden.

b) Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:

1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen
2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes;
3. Umstand, ob ein durch die Vertragsparteien in Verzug gesetzter fehlbarer Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten;
4. einmalige oder mehrmalige sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
6. Grösse des Betriebes;
7. Umstand, ob Arbeitnehmer ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machten bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen;

c) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch führt, wird mit einer Konventionalstrafe von Fr. 4'000.-- belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht den Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.

d) Bei Verletzung des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes gemäss Art. 20 Gesamtarbeitsvertrag gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber resp. Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von Fr. 50'000.-- respektive Fr.

25'000.--.

6.5 Kontrollkosten

Sowohl die ZPBK als auch die RPBK können Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzt, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPBK und RPBK) auferlegen.

6.6 Verfahrenskosten

Die ZPBK als auch die RPBK können Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern, die die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzen, die Verfahrenskosten gemäss Art. 357 b OR auferlegen.

6.7 Berufsregister (BR)

Das BR fördert den fairen Wettbewerb im Maler- und Gipsergewerbe. Bei öffentlichen Submissionen sucht das BR den Kontakt mit den Behörden und Architekten und erteilt ihnen die notwendigen Auskünfte hinsichtlich GAV-Konformität der einzelnen Anbieter. Es überprüft die Zuschläge der Behörden und ergreift wenn nötig Massnahmen dagegen.

Bei privaten Submissionen ist die schriftliche Einwilligung des entsprechenden Betriebs zur Auskunftserteilung notwendig. Liegt eine solche vor, überprüft das BR die GAV-Konformität und teilt dies den Architekten oder Bauherren mit.

C. Normative Bestimmungen

Art. 7 Anstellung und Kündigung

7.1 Das Arbeitsverhältnis beginnt spätestens mit dem vereinbarten Stellenantritt. Die Gleichstellung von Frau und Mann ist in allen Betrieben zu gewährleisten.

7.2 Teilzeitbeschäftigte

Die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer sind dem Gesamtarbeitsvertrag vollumfänglich unterstellt und haben im Verhältnis zur vereinbarten und geleisteten Arbeitszeit Anspruch auf die gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen wie die übrigen Arbeitnehmer: Die zu leistenden Arbeitsstunden sind jeweils im Verhältnis der Jahres-Brutto-Sollstunden gemäss Art. 8.3. schriftlich festzulegen.

7.3 Kündigung

Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten folgende Kündigungsfristen:

- während der Probezeit von 2 Monaten	1 Woche auf Ende der Kalenderwoche
- im unterjährigen Arbeitsverhältnis	2 Wochen auf Ende einer Kalenderwoche
- im überjährigen Arbeitsverhältnis	1 Monat auf Ende eines Kalendermonats
- ab 7. Arbeitsjahr	2 Monate auf Ende eines Kalendermonats
- ab vollendetem 10. Arbeitsjahr	3 Monate, auf Ende eines Kalendermonats

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen, solange dem Arbeitnehmer Taggeldleistungen einer Krankenkasse oder der Unfallversicherung zustehen; vorbehalten bleibt die Kündigung aus wichtigen Gründen.

Erkranken Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist nach Art. 336 c Abs 2 OR im 1. Arbeitsjahr während längstens 30 Tagen, im 2. bis 5. Arbeitsjahr während längstens 90 Tagen und ab dem 6. Arbeitsjahr während längstens 180 Tagen unterbrochen.

Im übrigen gelten die Kündigungsschutzbestimmungen des Art. 336 c OR.

Beschäftigt ein Betrieb einen nur teilweise arbeitsfähigen Arbeitnehmer, für den keine Einsatzmöglichkeit besteht, bemühen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer, nötigenfalls unter Beizug der zuständigen Paritätischen Berufskommission bzw. der lokalen Vertragsparteien, um Vermittlung einer anderweitigen Arbeitsstelle. Trifft dies zu und sind die Sperrfristen gemäss Obligationenrecht sowie die Abwicklung des laufenden Krankheitsfalles bzw. Unfalles über die entsprechende Versicherung gewährleistet, entfällt der Kündigungsschutz gemäss Art. 7.3.

Art. 8 Arbeitszeit

8.1 Grundsatz

Es gilt grundsätzlich die 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag); dieser Grundsatz kann ausnahmsweise durchbrochen

werden. Die regelmässige Aufteilung der maximalen wöchentlichen Arbeitszeit auf 6 Tage ist unzulässig. Samstagsarbeit bleibt die Ausnahme.

8.2 Durchschnittliche Arbeitszeit

Die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit (Montag bis Freitag) beträgt 8.0 Stunden. Dies ergibt im Durchschnitt 40 Std. pro Woche produktive Arbeitszeit.

Als produktive Arbeitszeit gilt jede Tätigkeit, welche im Auftrag des Arbeitgebers oder seines Vertreters ausgeführt wird, so namentlich die Entgegennahme des Auftrages, das Materialladen und –entladen, die zu entschädigende Reisezeit, das Verschieben von einer Baustelle zur anderen, alle Vorbereitungs-, Abschluss- und Reinigungsarbeiten auf der Baustelle oder im Magazin. Das Umkleiden und die Pausen gehören nicht zur produktiven Arbeitszeit.

8.3 Höchstarbeitszeit

Wöchentliche Höchstarbeitszeit:

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden

Jährliche Höchstarbeitszeit:

Die jährliche Höchstarbeitszeit beträgt für das Jahr 2002 und 2003 brutto 2088 Stunden Berechnungsgrundlage: 261 Arbeitstage x 8 Stunden.

8.4 Zuschläge für Überstunden, Nacht, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Angeordnete Überstunden und die Überstundenzuschläge werden grundsätzlich mit Freizeit ausgeglichen. Wird die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden überschritten, so müssen die Mehrstunden mit 25 % Zeitzuschlag gutgeschrieben werden.

Bei Nachtarbeit (20.00 bis 06.00 Uhr), Sonntags- und Feiertagsarbeit erfolgt ein Zeitzuschlag von 100 %.

Werden am Ende des Kalenderjahres die Jahres-Brutto-Sollstunden (2080 bzw. 2088) überschritten, so werden sie bis Ende März des nächsten Jahres mit Freizeit gleicher Dauer kompensiert oder mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt. Wird Ende des Arbeitsverhältnisses die durchschnittliche Arbeitszeit überschritten, so müssen die nicht kompensierten Überstunden samt einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt werden.

8.5 Berechnung von Lohnersatzleistungen

Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen sowie für die Erfassung derselben in der Arbeitszeitkontrolle gilt die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit von 8 Stunden.

8.6 Absenzen

Lohnzahlungspflichtig und in der Arbeitszeitkontrolle gutzuschreiben sind:

- Ferien gemäss Art. 12 Gesamtarbeitsvertrag
- Feiertage gemäss Art. 12.1. Gesamtarbeitsvertrag
- gesetzliche Ruhetage, soweit lohnzahlungspflichtig
- freie Arbeitsstunden vor gesetzlichen Feiertagen
- unumgängliche Absenzen und Kurzabsenzen gemäss Art. 11 Gesamtarbeitsvertrag
- Militär-, Beförderungs- und Zivildienst gemäss Art. 15 Gesamtarbeitsvertrag
- Unfall gemäss Art. 14 Gesamtarbeitsvertrag
- Krankheit gemäss Art. 13 Gesamtarbeitsvertrag
- Kurzarbeit und Schlechtwetterausfälle
- andere betrieblich festgelegte Stunden oder Tage.

8.7 Fehlstunden

Als vom Arbeitnehmer verursachte Fehlstunden gelten alle Absenzen, welche nicht in Art. 8.6 aufgeführt werden. Werden solche Fehlstunden vor- oder nachgeholt, so gelten sie in keinem Fall als Überstunden. Sie werden im Verhältnis 1:1 erfasst.

Verbleiben Ende des Jahres oder Ende des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer verursachte Fehlstunden, so können diese mit dem Lohnguthaben verrechnet werden.

Erreicht der Arbeitnehmer Ende Jahr oder Ende des Arbeitsverhältnisses die Bruttosoll-Stunden nicht, weil sich der Arbeitgeber in Annahmeverzug befindet, dürfen solche Fehlstunden dem Arbeitnehmer nicht abgezogen werden.

8.8 Reisezeit

- Beträgt die tägliche Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zu der Werkstatt auf die Arbeitsstelle 35 Minuten oder weniger, so wird diese Reisezeit nicht entschädigt.
- Übersteigt die tägliche Reisezeit 35 Minuten, so ist die übersteigende Mehrheit zu vergüten.

8.9 Arbeitszeitkontrolle

Über die Arbeitsstunden ist im Betrieb genau Buch zu führen. Für diesen Zweck muss das von der ZPBK zur Verfügung gestellte Formular (Beilage zum Gesamtarbeitsvertrag) oder ein in jeder Beziehung gleichwertiges Ersatzsystem verwendet werden. Betrieben, welche gegen diese Auflage verstossen, wird eine Konventionalstrafe gemäss Art. 6.4.c auferlegt. Am Ende des Jahres oder am Schluss des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer die Arbeitszeitkontrolle auszuhändigen. Der Arbeitnehmer hat jederzeit Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitszeitkontrolle.

Art. 9 Löhne

9.1 Einstufungen

Die diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer werden individuell bei der Anstellung entsprechend ihrer Tätigkeit, Funktion und beruflichen Qualifikation eingestuft. Die Einstufung ist auf der Lohnabrechnung aufzuführen.
Kategorie V - Vorarbeiter

Als Vorarbeiter werden alle Arbeitnehmer bezeichnet und/oder entsprechend eingestuft, welche eine anerkannte Vorarbeiterschule SMGV mit Erfolg absolviert haben und die vom Arbeitgeber als solche anerkannt und eingesetzt sind. Bisher vom Arbeitgeber eingesetzte Vorarbeiter behalten ihren Status.

Kategorie A - Gelernter Berufsarbeiter

Als gelernte Berufsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer des Maler- und Gipsergewerbes mit Lehrabschluss als Maler oder Gipser gemäss Art. 41 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung; im weiteren alle Arbeitnehmer mit gleichwertiger Qualifikation die selbständig Berufsarbeiten gemäss Art. 23 des Gesamtarbeitsvertrages ausführen. Arbeitnehmer mit anderen Lehrabschlüssen, z.B. Vergolder gelten nicht automatisch als Gelernte Berufsarbeiter

Kategorie B - Berufsarbeiter

Als Berufsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer, die Berufsarbeiten des Maler- und Gipsergewerbes ausführen, aber den Anforderungen der gelernten Berufsarbeiter nicht genügen.

Kategorie C - Hilfsarbeiter

Als Hilfsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer, die als Hilfskräfte im Maler- und Gipsergewerbe eingesetzt sind.

Kategorie D - Branchenfremde Arbeitnehmer

Als branchenfremd gelten alle Arbeitnehmer im Maler- und Gipsergewerbe ohne Berufserfahrung und Saisonarbeiter im ersten Einreisejahr während der ersten sechs Monate.

9.2 Entlöhnung im Monatslohn

Die Entlöhnung erfolgt generell im Monatslohn (stundenabhängig). Die Lohnabrechnung und die Lohnzahlung erfolgen monatlich in Schweizer Währung.

9.3 Sockellöhne (Mindestlöhne)

Aufgrund der vorgenommenen Einstufung müssen folgende Mindestlöhne bezahlt werden:

	Maler	Gipser
V Vorarbeiter	Fr. 5'075.--	Fr. 5'275.--
A Gelernte Berufsarbeiter ab 2 Jahren Berufserfahrung	Fr. 4'410.--	Fr. 4'615.--
B Berufsarbeiter	Fr. 4'105.--	Fr. 4'270.--

C Hilfsarbeiter	Fr. 3'930.--	Fr. 4'045.--
D Branchenfremde	Fr. 3'645.--	Fr. 3'750.--
*Lehrabgänger im 1. Jahr	Fr. 3'760.--	Fr. 3'915.--
*Lehrabgänger im 2. Jahr	Fr. 3'965.--	Fr. 4'120.--

*Die Lehrabgängerlöhne können nur von Betrieben angewendet werden, welche im Maler- und Gipserbereich tätig sind und den Berufsbeitrag abrechnen.

Anspruch auf den Hilfsarbeiterlohn haben nur Arbeitnehmer, die das 18. Altersjahr zurückgelegt haben.

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Angemessenheit des vereinbarten Lohnes und die Einstufung kann die zuständige Paritätische Berufskommission auf Ersuchen des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers darüber entscheiden.

Bei nicht voll leistungsfähigen Arbeitnehmern kann im Einvernehmen mit der Regionalen Paritätischen Berufskommission, beim Fehlen einer solchen mit der Zentralen Paritätischen Berufskommission, von den Sockellöhnen abgewichen werden, wobei die zuständige Berufskommission nach genauer Abklärung des Sachverhaltes einen neuen Mindestlohn festlegt.

9.4 Lohnerhöhungen

Die effektiv ausbezahlten Monatslöhne aller dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer werden ab 1. April 2002 generell um Fr. 80.—pro Monat erhöht.

9.4.1 Automatischer Teuerungsausgleich

Per 1. April 2003 wird die effektive Teuerung bis maximal 2% automatisch ausgeglichen. Als Berechnungsgrundlage für den generellen Teuerungsausgleich gilt der Indexstand (Art. 9.5) sowie ein Berechnungslohn von Fr. 4'650.-- für Maler respektive Fr. 4'825.-- für Gipser. Ist die Teuerung höher als 2%, so wird über den Ausgleich verhandelt. Die Sockellöhne gemäss Artikel 9.3 (ausgenommen Lehrabgänger) werden pro Kategorie um die effektive Teuerung bis maximal 2% angehoben. Ist die Teuerung höher als 2%, so wird über den Ausgleich verhandelt.

9.5 Indexausgleich

Mit den Lohnerhöhungen gemäss Art. 9.4 ist der Schweizerische Landesindex der Konsumentenpreise bis November 2001 ausgeglichen.

9.3 13. Monatslohn

Den Arbeitnehmern wird als Gratifikation Ende des Kalenderjahres ein ganzer durchschnittlicher Monatslohn zusätzlich ausbezahlt.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ab Stellenantritt nicht mindestens einen Monat gedauert hat, ist kein 13. Monatslohn zu entrichten. Gleichermassen besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers, wenn er das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsgemäss aufgelöst hat oder wenn er aus wichtigen Gründen fristlos entlassen wurde.

Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres ordnungsgemäss aufgelöst und hat es mindestens einen Monat gedauert, so besteht der Anspruch des Arbeitnehmers pro rata temporis. Der 13. Monatslohn ist diesfalls mit dem letzten Zahltag zu entrichten.

Für Saisonarbeiter entfällt die Karenzfrist in der jeweils folgenden Saison, sofern das Arbeitsverhältnis beim gleichen Arbeitgeber fortgesetzt wird. Im übrigen gelten für sie die gleichen Bedingungen wie für die übrigen Arbeitnehmer.

Art. 10 Auslagenersatz

Art. 10.1 Mittagsentschädigung

Ist bei auswärtiger Arbeit die Rückkehr für das Mittagessen zum normalen Verköstigungsort bzw. zum Domizil der Firma nicht möglich oder können Arbeitnehmende in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren, und stellen sich dadurch schlechter, ist ihnen eine Mittagsentschädigung auszurichten. Die Entschädigung beträgt Fr. 15.--. Sorgt der Arbeitgeber für eine ausreichende warme Verpflegung, entfällt die Entschädigung.

Art. 10.2 Kilometerentschädigung

Benutzen Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben sie Anspruch auf eine

Entschädigung von mindestens 60 Rappen pro Kilometer. Mit Motorrad beträgt die Entschädigung 35 Rappen.

Art. 11 Lohn bei Absenzen

Der Arbeitnehmer hat, soweit die erwähnten Ereignisse auf effektive Arbeitstage fallen, Anspruch auf folgende zum vollen Lohn bezahlte Freitage:

- 1 Tag bei Wohnungswechsel für den im überjährigen und ungekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer mit eigenem Haushalt, einmal innerhalb eines Zeitraumes von drei Jahren.
- 1 Tag bei Verheiratung und bei Geburt eines eigenen Kindes.
- 2 Tage beim Tode von Geschwistern und Schwiegereltern des Arbeitnehmers.
- 3 Tage beim Tode von Ehefrau, Kindern und Eltern des Arbeitnehmers.
- 1/2Tag für die Teilnahme an der militärischen Ausrüstungsinspektion, sofern er am übrigen Halbtage arbeitet, soweit ihm dies möglich ist.

Für folgende Kurzsabsenzen wird der Lohnausfall für eine beschränkte Zeit vergütet:

- a) für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten, sofern diese nicht ausserhalb der Arbeitszeit erfüllt werden können;
- b) für die Bekleidung eines öffentlichen Amtes, sofern bei Annahme des Amtes eine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers vereinbart wurde;
- c) für Arzt- und Zahnarztbesuch ausnahmsweise und nur bei akuter Erkrankung oder Unfall.

In den Fällen von a) und b) sind allfällige Entschädigungen, Taggelder usw. auf den vom Arbeitgeber zu leistenden Lohn anzurechnen, sofern es sich nicht um reine Spesenentschädigung handelt.

Art. 12 Ferien und Feiertage

Alle Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Arbeitsjahr haben Anspruch auf jährlich 5 Wochen Ferien (25 Arbeitstage) und ab dem vollendeten 50. Altersjahr und 3 Dienstjahren im gleichen Betrieb 5 Wochen Ferien (25 Arbeitstage).

Vom Ferienanspruch gemäss Art. 11 sind fünf bzw. zehn Ferientage während der Wintermonate (November bis März) zu beziehen, wobei der genaue Zeitpunkt durch den Arbeitgeber festgelegt wird. Der Arbeitgeber kann, sofern betriebliche Gründe es rechtfertigen, einzelne Ferientage in die Zeit zwischen Weihnacht und Neujahr festlegen.

11.1 Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf jährlich höchstens 8 bezahlte Feiertage, zuzüglich 1. August ab 2003. Die entschädigungsberechtigten Feiertage werden von den Regionalen Paritätischen Berufskommissionen festgelegt. Entschädigungsberechtigte Feiertage, die in die Ferien fallen, dürfen nicht als Ferientage angerechnet werden.

11.2 Die Paritätische Kommission des Kantons Tessin kann eine oder mehrere obligatorische Ferienperioden von höchstens zwei Wochen festlegen; vorbehalten bleibt eine festgelegte Ferienperiode Mitte August. Der Entscheid muss jedes Jahr den Betrieben bis Ende März mitgeteilt werden.

Art. 13 Krankentaggeldversicherung

Die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer sind durch den Arbeitgeber für ein Krankentaggeld zu versichern. Die Versicherungsbedingungen müssen KVG-Konform sein und insbesondere Art. 72 und 74 KVG und das Recht zum Übertritt in die Einzelversicherung vollumfänglich gewähren. Die Informationspflicht nach Art. 71 KVG und die daraus entstehenden Folgen bei Nichteinhaltung (Art. 71 Abs. 2 KVG) sind zwingend.

Die Versicherungsbedingungen müssen mindestens die nachstehenden Normen erfüllen:

Die Leistungen der betrieblichen und verbandlichen Krankentaggeldversicherungen sollen ab dem 1. Krankheitstag 80 Prozent des Monatslohnes decken. Bis zum vollendeten 4. Arbeitsjahr im gleichen Betrieb hat der Arbeitnehmer im Krankheitsfall in Bezug auf den Krankentaggeldanspruch einen Karenztag zu bestehen.

Die Prämien werden vom Arbeitgeber bezahlt. Der Arbeitnehmer beteiligt sich monatlich mit 50 Franken.

Krankentaggeldleistungen über 80 Prozent des Grundlohnes, zuzüglich Anteil des 13. Monatslohnes, ziehen eine anteilmässige Prämienbeteiligung des Arbeitnehmers nach sich.

13.1 Arbeitnehmer, die nicht kollektiv versichert sind, haben sich einzeln für ein Krankentaggeld im obgenannten Ausmass zu versichern, wobei die Prämie vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zu vergüten oder direkt dem zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses zu bestimmenden Versicherungsträger zu entrichten ist. Die vom Arbeitgeber zu erbringende Prämie soll die Hälfte des Prämienaufwandes für die Leistungen gemäss Art. 12 oder mindestens 2,5 Prozent vom Grundlohn sowie Anteil 13. Monatslohn betragen.

Die Krankentaggeldversicherung muss eine Genussberechtigungsdauer von 720 Tagen innert 900 aufeinanderfolgenden Tagen vorsehen.

Arbeitnehmer im AHV-Alter, die während mehr als 180 Tagen ununterbrochen krank sind, haben nur während 180 Tagen Anrecht auf die volle Leistung. Bis zur Erschöpfung der Genussberechtigung ist ein Taggeld von wenigstens Fr. 2.- zu entrichten. AHV-Renten können auf die Versicherungsleistungen angerechnet werden, sofern in den Versicherungsverträgen die vorgenannte Bezugsdauer höher angesetzt ist.

Mit der Erbringung der oben umschriebenen Leistungen des Arbeitgebers sind sämtliche Ansprüche aus Art. 324a OR im Krankheitsfall des Arbeitnehmers abgelöst.

13.2 Der Arbeitgeberverband verpflichtet sich, seinen Sektionen zu empfehlen, periodische Untersuchungen aller Arbeitnehmer nach Massgabe der bestehenden Möglichkeiten durchzuführen.

Art. 14 Unfallversicherung, SUVA-Karenztage

Die Versicherung der Arbeitnehmer gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall erfolgt gemäss Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung. Die SUVA-Karenztage sind vom Arbeitgeber zu bezahlen.

Art. 15 Militär-, Zivil- und Schutzdienste

Leistet der Arbeitnehmer schweizerischen Militär-, Zivil- oder Schutzdienst, hat er für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigungen in Prozenten des Lohnausfalles:

	Ledige	Ledige mit Unterstützungspflicht und verheiratete
während der Rekrutenschule als Rekrut	50%	100%
während Kadernschulung und Abverdiensten	100%	100%
während anderer Militär-, Zivil- oder Schutzdienstleistungen bis zu 4 Wochen während eines Kalenderjahres	100%	100%
im überjährigen Arbeitsverhältnis oder sofern der Arbeitgeber der Militärentschädigungskasse (MEK) angeschlossen ist.	100%	100%

Die Leistungen gemäss vorstehender Bestimmungen sind nur geschuldet, wenn der Arbeitnehmer vor bzw. nach dem Militär-, Zivil- oder Schutzdienst insgesamt während mehr als drei Monaten im Betrieb effektiv gearbeitet hat. Diese Frist entfällt für jene Arbeitnehmer, die unmittelbar vor dem neuen Stellenantritt bei einem Arbeitgeber beschäftigt waren, welcher der Militärdienstentschädigungskasse für die betreffenden Arbeitnehmer mindestens während dreier Monate Beiträge leistet oder geleistet hat.

Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung fällt dem Arbeitgeber zu, soweit diese die vorstehend festgesetzten Ansätze nicht übersteigt.

Art. 16 Lohnzahlung bei Todesfall (gemäss Arbeitsvertragsrecht)

Für die Lohnfortzahlung gilt Art. 338 OR.

Art. 17 Überkleider

Den im überjährigen Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmern sind pro Jahr vom Arbeitgeber zwei Überkleider zu entschädigen.

Art. 17 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Für den besseren Schutz von Leben und Gesundheit setzen die vertragsschliessenden Verbände des Maler- und Gipsergewerbes eine Paritätische Fachkommission ein. Diese Kommission setzt sich mit allen einschlägigen Sachfragen auseinander und kann geeignete Massnahmen empfehlen oder anordnen, die den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit fördern.

17.1 Die Vertragsschliessenden Verbände beabsichtigen, die EKAS-Branchenlösung der AVE zu unterstellen.

Art. 18 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Massnahmen zu ergreifen, deren Notwendigkeit die Erfahrung aufgezeigt hat, welche den gegebenen Bedingungen angepasst und die technisch realisierbar sind.

Die Arbeitnehmer unterstützen den Arbeitgeber bei der Anwendung der zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktionen und benützen die Vorrichtungen für die Gesundheit und Sicherheit in korrekter Weise.

Die Vertragsparteien ernennen eine paritätisch zusammengesetzte „Kommission für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ (KAGA), die sich mit einschlägigen Sachfragen auseinandersetzt und geeignete Massnahmen empfiehlt oder anordnet, welche den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit fördern.

.3. ASA-Branchenlösung

Die Richtlinie 6508 der „Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit“ (EKAS) verpflichtet die Arbeitgeber gemäss der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV), Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und für ihre Sicherheit erforderlich ist (Art. 11a VUV).

Die von der KAGA erarbeitete und von der EKAS am 15. Oktober 1999 genehmigte Branchenlösung „Arbeitssicherheit

und Gesundheitsschutz im Maler- und Gipsergewerbe" (ASA-Branchenlösung) ist auf alle Betriebe gemäss Art. 1 anwendbar. Die ASA-Branchenlösung tritt an Stelle der gesetzlichen Regelung über die Beizugspflicht im Sinne des Art. 11b Abs. 1VUV und der Ziffer 2.5 der Richtlinie Nr. 6508.

Die ASA-Branchenlösung verpflichtet alle Arbeitgeber und deren Arbeitnehmer, möglichst sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten. Dieser Schutzzweck ist gleichzeitig sowohl eine Führungsaufgabe als auch ein zielstrebiges dauerndes Anliegen eines jeden Mitarbeiters.

.4. Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die ASA-Branchenlösung in seinem Betrieb umzusetzen und die periodischen Sicherheitsprüfungen vorzunehmen. Mit Hilfe des Handbuchs zur ASA-Branchenlösung und der darin enthaltenen Gefahrenlisten, Checklisten und Massnahmen hat jeder Arbeitgeber die speziell im Maler- und Gipsergewerbe bestehenden Gefahren systematisch zu erfassen. Die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter eines Betriebes müssen rechtzeitig orientiert und angehört werden über Fragen der Umsetzung der ASA-Branchenlösung, insbesondere soweit betriebsindividuelle Massnahmen erforderlich sind.

.5. Pflichten des Arbeitnehmers

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebers zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu befolgen und daran aktiv mitzuwirken. Die vom Arbeitgeber beauftragten Arbeitnehmer haben die Ausbildung zur „Kontaktperson für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz" (KOPAS) zu absolvieren und die diesbezüglichen Pflichten im Betrieb gewissenhaft zu erfüllen.

.6. Stellung der KOPAS

Die vom Arbeitgeber ernannten und ausgebildeten KOPAS nehmen eine Führungs- und Kontrollfunktion im Betrieb wahr. Sie haben gegenüber allen Mitarbeitern ein verbindliches und direktes Weisungsrecht in allen Belangen des Vollzugs der ASA-Branchenlösung und der Überwachung der einschlägigen Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz. Die KOPAS sind die engsten Berater des Arbeitgebers in allen Bereichen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und haben diesem gegenüber ein Antragsrecht auf Vollzug von Massnahmen.

Art. 19 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

Die Bestimmungen über den Berufs- und Vollzugskostenbeitrag sind in einer besonderen gesamtarbeitsvertraglichen Vereinbarung geregelt.

Für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages für das Maler- und Gipsergewerbe im Sinne von Art. 357 a OR und des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung entrichten die Arbeitgeber an die Kosten des Vertragsvollzuges einen jährlichen Beitrag von 100 Franken und die Arbeitnehmer einen Monatsbeitrag von 6 Franken.

Das Inkasso erfolgt gemeinsam mit dem Beitrag für die berufliche Weiterbildung (Gimafonds). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmern die Gimafonds-Bestätigung über den erfolgten und überwiesenen Abzug des Berufsbeitrages und des Vollzugskostenbeitrages auszuhändigen.

Art. 20 Verbot von Akkord- und Schwarzarbeit

Die Akkordarbeit ist im Maler- und Gipsergewerbe untersagt. Als Akkord gelten jene Tätigkeiten, deren Entlohnung grundsätzlich nicht von der Zeit, sondern von Arbeitsmenge oder Arbeitserfolg abhängig gemacht werden.

Untergeordnete Prämien oder Entgelte sind nicht als Akkord zu betrachten.

Den Arbeitnehmern ist jegliche Berufsarbeit gemäss Art. 23 für Dritte untersagt (Schwarzarbeit). Arbeitnehmer, die gegen dieses Verbot verstossen, können fristlos entlassen werden.

Ebenfalls untersagt ist die Begünstigung von Schwarzarbeit (Als Arbeit- oder als Auftraggeber).

Art. 21 Regionale Gesamtarbeitsverträge

Die regionalen Gesamtarbeitsverträge sind aufgehoben.

D. Schlussbestimmungen

Art. 22 Sozialinstitutionen beim vertragslosen Zustand

In einem vertragslosen Zustand werden folgende Sozialinstitutionen dieses Vertrages weitergeführt:
- Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

Art. 23 Berufe und Berufsarbeiten des Maler- und Gipsergewerbes

23.1 Malergewerbe

23.2 Zum Malergewerbe gehören die Berufe:

Maler, Kundenmaler, Dekorationsmaler, Restaurator, Bauernmaler, Tapezierer (ohne Dekoration), Beizer, Vergolder, Stein- und Holzimitator, Ablauger, Spritzer und Plastiker.

Die Berufsarbeiten umfassen unter anderem: Auftragen von Anstrich-, Beschichtungs- und Strukturmaterialien sowie Aufziehen von Tapeten, Belägen und Geweben aller Art. Verschönen und Erhalten von Bauten und Bauteilen, Einrichtungen und Gegenständen sowie Schützen gegen Witterungs- und andere Einflüsse.

23.3 Gipsergewerbe

23.4 Zum Gipsergewerbe gehören die Berufe:

Gipser, Verputzer, Stukkateur, Grundeur, Trockenbauer (Leichtbaussysteme), Fassadenisoleur.

Zu den Berufsarbeiten des Gipsers gehören: Wand-, Decken- und Bodenkonstruktionen, Verkleidungen, Isolationen aller Art, Innen- und Aussenputze und Stukkaturen, Sanieren von Bauten und Schützen von Bauteilen sowie von Werkstücken gegen physikalische und chemische Einflüsse und gefährliche Werkstoffe.

Art. 24 Berufliche Weiterbildung

In beidseitiger Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist der Besuch von durch den Gimafonds unterstützten Weiterbildungskursen zu fördern. Dabei soll ein einzelner Mitarbeiter pro Kalenderjahr bis 5 Kurstage belegen können.

Art. 25 Frühzeitiger Altersrücktritt

Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich, sofort nach Unterzeichnung des Gesamtarbeitsvertrages eine Expertenkommission einzusetzen. Diese hat den Auftrag bis Ende September 2002 ein geeignetes und zumutbares Modell auszuarbeiten. Dieses ist so schnell als möglich allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Ab Erhalt der AVE beginnt die Vor-finanzierung, an der sich die Arbeitgeber mit Fr. 45.-- pro Arbeitnehmer und Monat beteiligen. Die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Vorfinanzierung ist im Einzelnen noch festzulegen. Ziel ist es, das Modell (bei einer noch zu bestimmenden Leistung bei Austritt vor Erreichung des vorzeitigen Pensionsalters) auf den 1.1.2004 umzusetzen und die ersten Jahrgänge in die Frühpension zu entlassen, unter der Voraussetzung, dass sich die Parteien über die Finanzierung einigen können. Das genussberechtigte Alter hängt ab vom Umfang der finanziellen Mittel, die zur Verfügung stehen. Die Jahresrente soll 80 % des letzten Jahreslohnes betragen.

Wallisellen und Zürich, den 14. März 2002

Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmerverband (SMGV)

E. Dreher P. Baeriswyl

Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI)

A. Germann B. Jeandet

SYNA die Gewerkschaft

P. Scola W. Rindlisbacher

Protokollvereinbarung

Der Arbeitgeberverband SMGV verpflichtet sich schuldrechtlich gegenüber den Arbeitnemerverbänden, jährliche Richtlinien zuhanden der Lehrmeister und der Lehrlingsämter über folgende Gegenstände herauszugeben: Lehrlingsentschädigungen, Ferien und Feiertage, Krankentaggeldversicherung und Überkleider. Die Lehrlinge haben Anspruch auf:

- 5 Wochen bezahlte Ferien bis zum vollendeten 20. Altersjahr
- max. 8 bezahlte Feiertage zuzüglich 1. August
- 2 bezahlte Überkleider (in natura)
- die gleichen Zulagen bei auswärtiger Arbeit
- die Militärdienst- und Zivilschutzentschädigung
- die Entschädigung bei Absenzen
-

die gleichen Überstundenzuschläge

Dem Lehrling ist es überdies untersagt, während der Freizeit Berufsarbeiten für Dritte auszuführen (Schwarzarbeit).

In beidseitiger Absprache zwischen Arbeitgeber und Lehrling ist der Besuch von gimafondsunterstützten Weiterbildungskursen für Lehrlinge zu fördern.

Den Lehrmeistern wird empfohlen, ihre Lehrlinge nach erfolgreichem Lehrabschluss eine angemessene Zeit weiterzubeschäftigen.

Gimafonds

Seit der Einführung des obligatorischen Berufsbeitrages am 1. Januar 1978 konnte das Kursangebot für die berufliche Weiterbildung stark erweitert werden.

Gleichzeitig sind aber auch die materiellen Grundlagen für den Kursbesuch wesentlich verbessert worden, um den Arbeitnehmern des Maler- und Gipsergewerbes den Besuch von Weiterbildungs-veranstaltungen zu erleichtern. Der Gimafonds erbringt beim Kursbesuch grosszügige Leistungen in Form von Lohnausfallentschädigungen, Übernachtungs- und Reisekostenvergütungen sowie einen Anteil der jeweiligen Kurskosten gemäss Reglement. Die Vertragsschliessenden Verbände SMGV, GBI und SYNA empfehlen sämtlichen Berufs- und Hilfsarbeitern den Besuch solcher Weiterbildungsveranstaltungen, um persönlich mit den ständigen Erneuerungen in unserer Branche Schritt halten zu können.

Kursprogramme, Anmeldungen und Reglemente über die Ausrichtung von Lohn- und Kurskosten-entschädigungen können bei der Geschäftsstelle bezogen werden.

